KOLEKTÍV WORKMATES

UNDERGROUND

organizovanie sa kmeňových a externých pracovníkov v londýnskom metre

OBSAH

Úvod

Koncom 90. rokov čelili zamestnanci údržby tratí londýnskeho metra plánom outsourcouvať ich prácu súkromnému subdodávateľovi na základe projektu verejno-súkromného partnerstva (public-private partnership, ďalej PPP). Cieľom PPP bolo znížiť náklady zavedením konkurenčných tendrov pre tzv. „súkromných nezávislých dodávateľov“ (externých pracovníkov, ďalej externistov), ktorí by vykonávali prácu, ktorú predtým zabezpečovala jedna firma – London Underground. Tento proces nahrádzania stálych pracovných zmlúv dočasnými by podkopal ťažko vybojované pracovné podmienky zamestnancov London Underground a relatívnu istotu práce by vystriedalo dočasné zamestnávanie, ktoré je čoraz rozšírenejšie vďaka omieľaniu „výhod flexibilného trhu práce“.

Zamestnancov London Underground združovali najmä odbory RMT, no externisti a dočasní zamestnanci väčšinou neboli členmi odborov. Andy, odborový predák a anarchista, sa pokúsil využiť anarchosyndikalistické taktiky, najmä všeobecné zhromaždenia a priame akcie, aby prekonal rozdelenie medzi odborovo organizovanými a neorganizovanými pracovníkmi a pomohol vybudovať odpor proti krokom, ktoré rozdeľovali pracujúcich v duchu hesla „rozdeľuj a panuj“ – proti rozmáhajúcej sa privatizácii a outsourcingu v londýnskom metre.

Tento vývoj viedol k vytvoreniu kolektívu Workmates, ktorý sa sformoval na prelome rokov 1998 a 1999. Išlo o skupinu pracovníkov údržby v jednom londýnskom depe. Kolektív Workmates bol otvorený všetkým pracujúcim bez ohľadu na členstvo v odboroch a kládol si za cieľ organizovať akcie, ktoré by boli pod kontrolou samotných pracujúcich. Kolektív fungoval na princípe rady delegátov zhruba 18 mesiacov do polovice roka 2000. V tomto období zorganizoval niekoľko viac či menej úspešných akcií. Napokon si vysoká fluktuácia a veľká vyťaženosť malého počtu aktivistov vyžiadali svoju daň. Aj napriek tomu pretrváva na pracovisku už viac ako desať rokov zvyk organizovať všeobecné zhromaždenia v jedálni a stretnutia otvorené všetkým zamestnancom sa uskutočnili aj v roku 2011.

Skúsenosti s Workmates sa dotýkajú mnohých vecí, ktoré sú zaujímavé pre aktivistov na pracoviskách. V čase úsporných opatrení ostáva hroz-

ba outsourcingu a nahrádzanie stálych pracovných zmlúv dočasnými veľkým problémom pre zamestnancov v súkromnom aj verejnom sektore. Navyše dochádza k pokusom zavádzať podmienky charakteristické pre súkromný sektor aj do verejného sektora . Dôležitá je aj otázka, ako sa bojovní pracujúci postavia k odborom, ktoré existujú na pracovisku: keďže sa ukazuje, že odbory nie sú schopné ani ochotné bojovať za pracujúcich, ako sa môžu pracujúci zorganizovať a brániť? A ako sa majú postaviť k byrokratickým odborom tí z nás, ktorí presadzujú organizovanie sa založené na priamej akcii a kontrole zdola, nie zastupovaní a spoliehaní sa na obmedzujúce zákony upravujúce kolektívne akcie pracujúcich? Môže bojovný pracujúci niečo dosiahnuť mimo rámca vymedzeného odbormi? Táto publikácia, napísaná na základe rozhovorov s Andym, sa dotýka týchto a ďalších tém súvisiacich s organizovaním sa na pracovisku v novej ére „flexibilného“ zamestnávania.

Solidarity Federation nevydáva túto publikáciu preto, lebo považuje kolektív Workmates za vzor organizácie na pracovisku, no mnohé jeho aspekty sú pre nás inšpiráciou a poukazujú na princípy, ktoré by mali byť základom organizovania sa. Predovšetkým však dúfame, že skúsenostiz tejto publikácie vzbudia diskusiu a podnietia aktivistov na pracoviskách k zamysleniu sa nad tým, ako sa dá organizovať na základe priamej akcie bez prostredníkov – akcie, ktorú zorganizujú samotní pracujúci bez odborových zástupcov a bez toho, aby sa museli pridržiavať zákonov, ktoré upravujú kolektívne akcie pracujúcich tak, že v skutočnosti je akákoľvek efektívna akcia a triedna solidarita protizákonná.

Privatizácia a proces nahrádzania stálych pracovných zmlúv dočasnými

Začiatkom 90. rokov predstavili London Underground takzvaný „Firemný plán“, ktorý „modernizoval“ pracovné podmienky, rušil niektoré zavedené výhody a zavádzal zmeny v oblasti kolektívnych akcií pracovníkov. Kľúčové bolo, že plán zastavil prijímanie nových zamestnancov. Potrební ľudia sa najímali ako externisti. Jasným cieľom týchto opatrení bolo zatraktívniť firmu pre súkromný kapitál zavedením noriem bežných v súkromnom sektore. Odbory RMT sa proti Firemnému plánu nedokázali postaviť.

V roku 1998 nasledovalo oznámenie o úmysle sprivatizovať infraštruktúru londýnskeho metra cez projekty verejno-súkromného partnerstva (PPP). Vláda tým chcela oddeliť vlaky a stanice od infraštruktúry a údržby tratí, semaforov a všetkého ostatného. RMT sa postavili na odpor, až keď sa objavila výzva pre súkromné subdodávateľské spoločnosti, aby sa zapojili do tendra. Išlo však skôr o reakciu na tlak členskej základne nahnevanej na odbory za to, že sa nevzopreli Firemnému plánu.

Privatizácia údržby tratí londýnskeho metra pokračovala na prelome rokov 2002 a 2003, pričom dve tretiny údržbárov sa v rámci PPP presunuli pod súkromné konzorcium Metronet. Hoci anarchosyndikalisti vo všeobecnosti odmietajú štátne vlastníctvo, uvedomujeme si, že privatizácia metra bola jasným pokusom zhoršiť pracovné podmienky a zaviesť motív zisku namiesto funkcie verejnej služby, čo sú veci, ktoré bezprostredne ovplyvňujú bezpečnosť infraštruktúry metra.

Presvedčivo to dokazuje porovnanie odvážnych tvrdení firmy Metronet pri preberaní metra s tým, čo sa nakoniec udialo. Metronet sľuboval modernizáciu 35 staníc, no v roku 2007 sa ocitol v nútenej správe. Pôvodný rozpočet na stanice vo výške 2 milióny libier sa vyšplhal na 7,5 milióna, čo predstavuje nárast o 375% (netreba zabúdať, že nízke výdavky „efektívneho súkromného sektora“ boli jedným z hlavných argumentov v prospech privatizácie). Do novembra 2006 sa dosiahlo len 65% naplánovanej obnovy trate. Chronickú neefektívnosť zaklincoval podivuhodný hospodársky výsledok Metronetu – počas prvého roka činnosti dosahoval zisk 1 milión libier týždenne.

Keď konzorcium v roku 2007 prevzali veritelia, všetci piati súkromní ručitelia vložili do firmy 70 miliónov libier. Štát bol nútený poskytnúť firme záchranný balíček vo výške 1,7 miliardy libier, aby sa údržba infraštruktúry opäť presunula pod London Underground. Najmenej piati odchádzajúci riaditelia si z tejto sumy ukrojili pekný kúsok ako bonus, hoci presné sumy zverejnené neboli, lebo išlo o „obchodné tajomstvo“.

Skôr ako sa dostal Metronet opäť pod Transport of London, vlastnil dve tretiny liniek londýnskeho metra. Ďalšia súkromná firma Tube Lines vlastnila zvyšné trate: Jubilee, Northern a Picadilly. Určitý počet pracovníkov zamestnávali priamo, ďalších však najímali ako externistov. To im umožňovalo zvyšovať počet zamestnancov, keď bolo práce viac, a zni-

žovať ho, keď bolo práce menej, takže šetrili na nákladoch na pracovnú silu. Ide o podobný postup ako v prípade outsourcingu v iných firmách. V depe sa ťažkým prácam veľmi rýchlo začalo hovoriť „TrackForce", čo bola narážka na službu ParcelForce v rámci Royal Mail, ktorá bola sprivatizovaná za účelom zabezpečovania ťažkých poštových zásielok.

Takéto subdodávateľské firmy sú potom nútené navzájom súťažiť v pretekoch ku dnu, ponúkajúc čo najnižšiu cenu, aby získali kontrakt.

> *„Čo sa týka tratí, používajú niekoľko firiem, ktoré navzájom neustále súťažia. A zmluvy získavajú vďaka znižovaniu stavov, aby udržali nízke náklady. Takže priamo pre London Underground či Metronet pracujeme len niekoľkí, zvyšní sú externisti."*

V dôsledku týchto krokov vznikla sieť poprepájaných firiem, čo úplne znemožňovalo zistiť, kto je skutočný zamestnávateľ. Technicky vzaté, väčšinu externistov tvorili samostatne zárobkovo činné osoby, čo vylučovalo akýkoľvek pracovnoprávny spor, keďže z právneho hľadiska nemali zamestnávateľa, s ktorým by sa mohli sporiť. Andy vysvetľuje túto zložitú situáciu:

> *„Takže tam boli všetky tie firmy, jedna ako druhá, banda parazitov, ktorých v skutočnosti nikto nepotrebuje. Vďaka tomu však môže London Underground hodiť zodpovednosť na týchto prostredníkov. Lenže títo ľudia ani nie sú zamestnanci daných firiem – ide o samostatne podnikajúce osoby a tie firmy fungujú ako agentúry, ktoré im dohadzujú robotu. Mzdu im vyplácajú iné, účtovnícke firmy. Niektoré z nich dokonca vlastnia manažéri agentúr. Takže keď niekoho prepustia a dá sa to považovať za nelegálne prepustenie, napíšeš subdodávateľovi, a ten povie: ‚Pána Joa Bloggsa nezamestnávame, iba mu poskytujeme prácu. Pracuje pre inú firmu.' No v druhej firme ti povedia: ‚Nezamestnávame ho, sme iba účtovnícka firma, ktorá má na starosti vyplácanie jeho mzdy.' Človek si potom pripadá ako pingpongová loptička a nikdy nezistí, kto je vlastne jeho zamestnávateľ. V podstate je to plán, ako im odoprieť akékoľvek zamestnanecké práva a vyhnúť sa všetkým sťažnostiam. Takže takto to funguje, takto ich zamestnávajú. Otrasné."*

Pre zamestnávateľov je jednou z najpríťažlivejších čŕt procesu nahrádza-

nia stálych pracovných zmlúv dočasnými možnosť odoprieť zamestnancom už beztak obmedzené zákonné práva. Okrem podkopávania istoty príjmu a odopierania práv však nahrádzanie stálych pracovných zmlúv dočasnými ohrozuje aj tradičný model odborárstva, ktorý je založený na možnosti zastupovať zamestnancov v rámci pracovnoprávnej legislatívy.

Slabnutie odborov?

Na Firemný plán zo začiatku 90. rokov, ktorý pripravil pôdu pre ďalšiu privatizáciu, RMT veľmi nezareagovali. Na odpor sa postavili, až keď sa objavila výzva pre súkromné subdodávateľské spoločnosti, aby sa zapojili do tendra. Išlo však skôr o reakciu na tlak členskej základne, ktorá bola nahnevaná, že sa odbory nevzopreli Firemnému plánu. Andy komentuje:

> *„RMT to s Firemným plánom fakt posrali. Až bojovní radoví členovia a pocit, že pri Firemnom pláne sa odbory zapredali, ich dotlačili do toho, aby s PPP niečo urobili. Našťastie boli v našom depe ľudia, ktorí zažili Firemný plán v roku 1992. Rozhodli sme sa, že nedovolíme, aby sa nám to stalo znova. Tentoraz vládla celkom iná atmosféra.“*

V tom čase pracovalo pre London Underground na údržbe tratí na plný úväzok zhruba 100 zamestnancov. Asi dva roky s nimi robilo aj okolo 200 agentúrnych zamestnancov cez firmu Morsons. Zamestnanci London Underground boli väčšinou organizovaní v RMT, externisti neboli členmi nijakých odborov a najímali a prepúšťali ich podľa fluktuácie práce. Andy si spomína, že „spolu pracovali, poznali sa a boli dobrí priatelia“. Pod tlakom členskej základne sa RMT chystali na štrajk proti privatizácii. Mnohí členovia odborov však boli podozrievaví voči neorganizovaným externistom.

> *„Mnohí mali pochybnosti, či sa títo ľudia [externisti] nestanú štrajkokazmi. Veľa kolegov si myslelo, že áno, takže ich nechceli na stretnutiach v jedálni, kde sa preberal celý spor.“*

Andy a ďalší pracovníci nesúhlasili a tvrdili, že ak má štrajk uspieť, musia stáť pri sebe zamestnanci so stálymi aj dočasnými zmluvami.

„Niektorí z nás poukazovali na to, že musíme zapojiť všetkých. Bob Crow [vtedajší zástupca predsedu RMT] bol na jednom stretnutí a ľudia, ktorí s nami nesúhlasili, šli za ním a povedali, že tam nechcú externistov. Treba mu pripísať k dobru, že mal nezávisle od nás rovnaký názor ako my – jednoducho povedané, že sme proti ľuďom v oblekoch, nie v montérkach. Nakoniec mohli aj oni ostať na stretnutí."

Nebolo to ideálne riešenie, keďže o celej veci rozhodla autorita odborového zástupcu, a nie argumentácia v rozhovoroch medzi kolegami. Stretnutia všetkých zamestnancov však stáli na začiatku toho, z čoho neskôr vznikol kolektív Workmates.

Od oficiálnych štrajkov k neoficiálnemu kolektívu Workmates

Keď sa blížili prvé jednodňové štrajky, niektorí externisti začali ubezpečovať členov RMT, že neprekročia línie piketu.[1] Externisti pochádzali z rôznych oblastí, niektorí cestovali do Londýna až z Walesu. Ukázalo sa, že sú medzi nimi aj baníci z Doncasteru a Kentu, ktorí zažili trpký štrajk baníkov na prelome rokov 1984 a 1985. Jeden dokonca predtým pracoval v koksovni British Steel v Orgreave a zúčastnil sa masových piketov baníkov a neslávne známeho stretu s políciou.

1 Piket je druh akcie, pri ktorej sa zamestnanci zhromaždia zvyčajne pred pracoviskom alebo vchodom do firmy, aby na svoje problémy upozornili kolegov a kolegyne, prípadne verejnosť. Jeho cieľom je citeľne ochromiť alebo zastaviť prevádzku zamestnávateľa. Piketmá zabrániť tomu, aby sa na pracovisko dostali zásoby, a zablokovať distribúciu produktov smerom k odberateľom a zákazníkom. Takisto by mal zabrániť tomu, aby sa na pracovisko dostali štrajkokazi. Môže byť súčasťou či doplnkom štrajku a ďalších priamych akcií. S piketom sa spája pojem „línia piketu" (piket line), ktorý vyjadruje rozdiel medzi tými, čo bojujú, a ostatnými zamestnancami. Fyzicky ju tvorí miesto, na ktorom sú počas sporu zhromaždení protestujúci alebo štrajkové hliadky. Problém môže vzniknúť vtedy, keď sú v spore členovia jedného odborového zväzu, no nemajú podporu u členov iných zväzov alebo nečlenov. Napríklad vo Veľkej Británii v poslednom čase mnohí pracujúci líniu piketu prekračujú. Pikety sa tak stávajú iba symbolickými demonštráciami počas trvania sporu. Hoci demonštrácie môžu byť užitočne, piket by mal mať inú, vyššie opisovanú funkciu. Zdroj: „Priame akcie na pracoviskách" (http://www.priamaakcia.sk/data/File/NBZ/P_A.pdf)

> *„Stačilo, že chápali, že všetci sme súčasťou pracujúcej triedy, aby začali ostatným externistom vysvetľovať, že byť štrajkokazom, to sa proste nerobí. Začali s tým spontánne a postupne si tento názor osvojovalo čoraz viac externistov.“*

Výsledkom bolo, že keď sa začalo štrajkovať, zo zhruba 100 stálych zamestnancov organizovaných v odboroch prišlo v prvý deň štrajku do práce asi len 6 alebo 7. Niektorí dokonca prekročili línie piketu. Spomedzi externistov však neprišiel do práce ani jeden. Vďaka tomu na nich stáli zamestnanci zmenili názor. Andy hovorí:

> *„Štrajk zasiahol celý Londýn, a keď sme sa vrátili do práce, mohol som ohováračom vyhodiť na oči, že títo ľudia si zaslúžia účasť na našich stretnutiach a sú dobrí spolubojovníci. Tým som ich presvedčil, keďže navyše videli, že ako štrajkokazi sa prejavili niektorí stáli zamestnanci.“*

Následne sa začalo uvažovať, ako zorganizovať na pracovisku niečo, čo by spojilo odborárov aj neodborárov. Kvôli outsourcingu boli externisti technicky vzaté samostatne zárobkovo činné osoby, takže nemali rovnaké zamestnanecké práva ako stáli zamestnanci. Keďže RMT sa riadili zákonom, veľa toho pre nich nemohli urobiť, a ani externisti nemali veľký záujem vstúpiť do odborov. Objavil sa nápad vytvoriť skupinu, ktorá by nebola súčasťou RMT, ale nebola by ani celkom nezávislá. To by prinieslo výhody externistom, a zároveň poskytlo skupine viac nezávislosti. Z tohto nápadu sa zrodil kolektív Workmates:

> *„Boli sme kolegovia* (z angl. workmates)*, takže to mi napadlo ako prvé. Navrhol som to ako názov, ostatní súhlasili, dali sme si vyrobiť preukazy a odznaky a na všetkých tlačených materiáloch, ktorými sme propagovali stretnutia a podobne, sme používali názov Workmates.“*

Kolektív Workmates nepredstavoval paralelné odbory, určite nie v bežnom zmysle slova. Išlo skôr o demokratický spôsob organizovania. Neplatili sa nijaké členské príspevky, cieľom nebolo vyjednávať s vedením. Kolektív fungoval nenápadne, organizoval sa napoly tajne a vyjednávanie ponechal na RMT. Podľa smerníc ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service; Poradná, zmierovacia a arbitrážna služba) má mať od-

borový zástupca možnosť podať členskej základni správu o konzultácii s vedením. Takže keď chceli mať Workmates stretnutie, poslali nejakého predáka RMT „prekonzultovať“ s vedením „nejaký problém“, a potom zorganizovali stretnutie pre všetkých zamestnancov, aby o konzultácii mohol „podať správu“. Takto mohli organizovať pravidelné všeobecné zhromaždenia v práci, počas pracovného času a bez prítomnosti vedenia.

Rada delegátov

Kolektív Workmates pôsobil súbežne s RMT a na rozdiel od RMT fungoval na základe anarchosyndikalistických princípov. Veľký dôraz sa kládol najmä na to, aby mali pracujúci kontrolu vo vlastných rukách, pričom sa rozhodovalo verejným hlasovaním – zdvihnutím ruky na všeobecnom zhromaždení. V súlade s tým začali predáci RMT fungovať ako delegáti – dostávali mandát od všeobecného zhromaždenia a zodpovedali sa mu za svoju činnosť.

RMT voči tomu zaujali rozporuplný postoj. Workmates považovali za nejaký Andyho „čudný anarchistický projekt“. Vedeniu odborov však išlo aj o to, aby sa časť práce presunula na radových odborárov.

> *„Neohrozovalo ich to – vedenie odborov a celá mašinéria mali toľko práce, že v tom čase nám boli naklonení, pretože sme sa organizovali. A keďže sme do štrajku zapájali aj externistov, ktorí neboli členmi odborov a ktorých sa privatizácia týkala iba nepriamo, bojovnosť sa šírila takmer na všetkých úrovniach London Underground. Často sa napríklad hovorilo, že ‚dokonca aj externisti štrajkujú proti privatizácii‘. RMT sa nikdy nestavali do opozície voči nám. Nepodporovali nás, ale ani sa nám nestavali do cesty – väčšinou si nás jednoducho nevšímali a občas nás spomenuli, keď im to vyhovovalo a chceli získať podporu v iných oblastiach.“*

Kolektívu Workmates však nešlo iba o zavedenie demokratickej zodpovednosti odborových zástupcov či rozšírenie zastupovania RMT aj na nečlenov. Ďalším krokom bolo vytvorenie rady delegátov. Nie všetko sa dalo zorganizovať otvorene na všeobecných zhromaždeniach, pretože na nich boli prítomní špicli vedenia ochotní bonzovať na kolegov za dobré bodíky. Niektorí možno dostali za informácie aj nejaký bonus alebo

iný benefit, hoci je ťažké to dokázať. O niektorých veciach sa teda nedalo diskutovať otvorene a niektorí zamestnanci nechceli podávať sťažnosti, aby sa vedeniu nedostalo do uší, že robia problémy. Za myšlienkou rady delegátov sa skrýval nápad, že každá „partia" zložená z ôsmich až šestnástich ľudí si zvolí delegáta, delegáti sa stretnú a o stretnutí podajú správu svojej partii. Vďaka tomu sa mohli niektoré problémy rozoberať vo väčšej tajnosti a plány sa dali pripravovať demokraticky aj bez rizika, že sa všetko dostane k vedeniu.

Tohto systému sa chopili najmä nečlenovia odborov z radov externistov, keďže RMT im nedávali nijaké možnosti. Zamestnanci si zo svojej partie zvolili delegáta, ktorý sa zúčastnil stretnutia rady delegátov. Partie boli flexibilné; mohli to byť ľudia, s ktorými pracujete, cestujete v minibuse, jednoducho ktokoľvek. Partia nominovala niekoho do rady delegátov, táto osoba dostala jasný mandát, s čím ísť na stretnutie delegátov a musela zo stretnutia podať správu partii. Delegáti sa v diskusii usilovali dospieť ku konsenzu a kolektívne sa prijalo rozhodnutie.

Pokračovali aj všeobecné zhromaždenia a väčšina rozhodnutí sa robila otvorene práve tam. Niektoré veci zo všeobecných zhromaždení sa však posúvali aj na radu – uskutočnilo sa stretnutie rady, delegáti posunuli jej rozhodnutie partiám a zistili, čo si o ňom myslia, potom sa opäť stretla rada a delegáti tlmočili rozhodnutia partií. V čase najväčšieho rozmachu posielalo delegátov na stretnutia rady 60% partií. Čiastočne to tak bolo preto, lebo stáli zamestnanci mohli využívať na individuálne sťažnosti RMT, no externisti túto možnosť nemali a problémy museli riešiť kolektívne na vlastnú päsť. Andy spomína:

> *„Takmer každý, kto pracoval v našej sekcii, chodieval na všeobecné zhromaždenia, no iba šestnásť z potenciálne dvadsiatich piatich partií si niekoho zvolilo. Niežeby sme sa nesnažili, ale človek proste nikdy nedosiahne 100% ."*

Nešlo o to, že by sa zamestnanci stavali k rade nepriateľsky; niektorí skôr nevideli nijaký zmysel chodiť na stretnutia, alebo im stačilo, keď sťažnosti riešili odbory. Po čase hanba dotlačila do účasti na štrajku aj zamestnancov London Underground, keďže dokonca ani nečlenovia z radov externistov sa nestali štrajkokazmi a v neskorších sporoch niektorí vlastnými telami bránili línie piketu.

Odrobiť a fajront

Rada delegátov fungovala zhruba 18 mesiacov na vrchole antiprivatizačného boja v rokoch 1999-2001. Zatiaľ čo všeobecné zhromaždenia sa konali pravidelne, rada sa stretávala iba v nevyhnutných prípadoch, napríklad keď sa vedenie pokúsilo zaviesť nový pracovný postup. Okrem PPP sa hovorilo aj o ďalších veciach. Najväčším problémom boli pokusy vedenia zrušiť systém „odrobiť a fajront", podľa ktorého sa práca začínala o jedenástej večer a zamestnanci boli na tratiach od pol dvanástej, až kým nesplnili svoje úlohy. Niekedy to bolo už o druhej ráno, inokedy až o pol šiestej, aby sa človek do šiestej stihol vrátiť do depa.

Zamestnanci mali vo zvyku odchádzať z práce, len čo dokončili svoje úlohy, od čoho sa odvíja aj pojem „odrobiť a fajront". Vedenie si povedalo, že to nie je v súlade s praxou v súkromnom sektore, a nariadilo, že aj keď zamestnanec splní úlohy, ktoré mu boli pridelené na danú noc, má sa vrátiť do depa a sedieť tam do pol siedmej ráno. Bolo to úplne nezmyselné a veľmi nepopulárne opatrenie. Andy poznamenáva: „Išlo im len o to, aby ukázali, že nad nami majú moc. Generálny riaditeľ okrem toho vtedy písal dizertačku a nás používal ako pokusných králikov – ako prípadovú štúdiu." Zamestnanci zorganizovali všeobecné zhromaždenie, na ktorom diskutovali o tomto nariadení. Ďalšia zmena mala zvolať radu delegátov a rozoberať názory, o ktorých sa hovorilo na zhromaždení.

Ľudia boli takí nazlostení, že radu delegátov ani nezvolali a pustili sa do spontánnej akcie. Už zmena, ktorá bola na všeobecnom zhromaždení, začala okamžite akciu proti vedeniu. Rada delegátov teda v tomto boji nehrala nijakú úlohu, pretože ho v skutočnosti viedlo všeobecné zhromaždenie. Veci nadobudli vlastný spád.

Rada delegátov sa stretla zhruba v polovici akcie, ale zhodla sa, že všetko ide, ako má, a nie sú nijaké problémy, ktoré by ľudia nechceli predniesť na všeobecnom zhromaždení. Zamestnanci v podstate začali vykonávať akcie formou práce podľa pravidiel. Vzhľadom na to, že práca na tratiach metra je v noci potenciálne nebezpečná, existuje v nej množstvo pravidiel a nariadení. Keď sa začali dodržiavať do posledného písmena, v podstate to znamenalo zastavenie práce.

Jednou z mimoriadne vynaliezavých priamych akcií bol „šťací štrajk“. Jedno z pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci stanovovalo, že na trati musia byť všetci zamestnanci neustále sprevádzaní tzv. „majstrom ochrancom“ – zamestnancom, ktorý mal školenie o bezpečnosti súprav metra a elektrického vedenia. Každá partia zvykla mať iba jedného „majstra ochrancu“, lebo vedenie nechcelo zbytočne míňať peniaze na vyškolenie ďalších. Zamestnanci využili sporivosť vedenia vo svoj prospech. Ak chcel ísť zvyčajne niekto zo zamestnancov na malú (väčšina zamestnancov boli muži), jednoducho sa vycikal na trať. Keď sa však vedenie pokúsilo zrušiť systém „odrobiť a fajront“, pracovníci si povedali, že potrebujú ísť normálne na záchod.

Záchod sa mohol nachádzať poriadne ďaleko od miesta práce na trati, čo znamenalo dlhú prechádzku. Zamestnanca musel samozrejme sprevádzať „majster ochranca“, lenže to by znamenalo, že zvyšok partie zostane bez ochrany, takže museli ísť všetci. Celá partia teda odkráčala k toaletám, a keď sa vrátili, niekto si spomenul, že „treba“ aj jemu!

„Šťací štrajk“ bol mimoriadne efektívny, skoro vôbec sa nepracovalo. Spolu s ostatnými variantmi práce podľa pravidiel sa jeho účinok takmer vyrovnal tradičnému štrajku – avšak bez straty mzdy a rizika prepustenia za štrajk porušujúci kolektívnu zmluvu. Vedenie sa vzdalo v priebehu dvoch dní a plán zrušiť systém „odrobiť a fajront“ sa odložil na neurčito. Andy dodáva:

> *„Všetko sa odohralo už v prvú noc, nemohla to zorganizovať rada, vzišlo to spontánne zo všeobecného zhromaždenia. Bol to najväčší spor bez RMT, ktorý sa navyše netýkal PPP – a radu sme vlastne ani nepotrebovali!“*

Dedičstvo Workmates

Ukázalo sa, že rada delegátov je užitočná pri podávaní menších sťažností, kde je dôležité zachovať isté utajenie. Keď sa však objavil väčší problém, rada išla bokom, lebo pracovníci sa zorganizovali priamo prostredníctvom všeobecného zhromaždenia. V polovici roka 2001 sa rada prestala stretávať. Sčasti to odrážalo útlm v širšom boji proti projektu PPP (napokon ho zaviedli v roku 2003). Išlo aj o reakciu na fakt, že niektorí pra-

covníci z rady boli povýšení na pozície s vyššou mierou zodpovednosti. Nestali sa z nich manažéri, no dostali viac úloh výmenou za drobné zvýšenie mzdy. Nešlo však o vedomý krok vedenia, ktoré o existencii rady a jej úlohe vôbec netušilo.

„Vedenie o existencii rady nevedelo, všetko sa robilo tajne. Možno niečo tušili, ale nepoznali podrobnosti – tie poznali iba členovia. Stávalo sa, že niektorí [delegáti z rady] nemohli prísť na stretnutie, lebo sa museli chystať do práce, pripravovať si nástroje a podobne. Objavilo sa viacero problémov a rada sa jednoducho rozplynula. Ešte vždy sme však mali všeobecné zhromaždenia Workmates v jedálni. Konali sa celkom pravidelne, zvyčajne raz za mesiac, a konajú sa dodnes.“

„Udialo sa viacero vecí. Fluktuácia, vývoj jednotlivcov, moja zaneprázdnenosť, čiže som do toho nemohol vkladať veľa úsilia, jednoducho veľa vecí. Podľa mňa je to aj prirodzené – je dobre známe, že takéto veci majú určitú životnosť, potom sa jednoducho rozplynú. Nejaký čas som si lámal hlavu nad tým, ako tomu zabrániť, ale potom som sa na to začal dívať viac filozoficky ako predtým. V podstate fungujeme ako na začiatku, ibaže nemáme radu.“

Asi najvýznamnejšie dedičstvo Workmates je kultúra otvorených všeobecných zhromaždení. Všeobecné zhromaždenia dávajú mandát predákom RMT a berú ich na zodpovednosť. Okrem toho pomáhajú prekonať rozdelenie medzi stálymi a dočasnými zamestnancami. To pretrvalo aj po zavedení PPP v roku 2003, keď boli všetci zamestnanci údržby tratí outsourcovaní do súkromnej firmy Metronet. Dobrým príkladom je skupina externistov, ktorú v roku 2007 presunuli do firmy zabezpečujúcej údržbu trate Victoria. Odborári z RMT boli v spore o mzdy a niektorí členovia odborov z radov stálych zamestnancov opäť prekročili líniu piketu.

„Niektorí chlapi v partiách, ktorí patrili k stálym zamestnancom a boli členmi odborov – takže spor o mzdy sa ich priamo týkal –, prišli do práce. Externisti z Walesu, ktorých tam presunuli z nášho depa, odmietli prekročiť líniu piketu. Pritom išlo o spor, z ktorého nemohli nič získať, keďže neboli členmi odborov a nepracovali pre firmu. Takže solidarita je tu stále prítomná.“

V októbri 2008 si vedenie Metronetu vymyslelo na Andyho štyri falošné obvinenia z hrubého porušenia pracovnej disciplíny a suspendovali ho do konania prerokovania. Z prostredia vedenia unikli informácie, ktoré naznačovali, že ho prepustia, aby sa mu pomstili za aktivity zo septembra 2007, keď sa angažoval v spore RMT proti plánu znížiť dôchodky o 10% (spor sa skončil úspechom a k škrtom nedošlo). V apríli 2008 si outsourcovaní zamestnanci Metronetu vybojovali vstup do dôchodkového systému firmy Transport for London (TfL), cestovanie zadarmo v rámci TfL a príspevky na cestovné v rámci Network Rail pre nových zamestnancov – veci, ktoré im Metronet predtým upieral.

Išlo o významné víťazstvo pre pracujúcich v boji proti vytváraniu dvojakej pracovnej sily s rozdielnymi podmienkami pre zamestnancov prijatých pred privatizáciou a po nej, a za výrazné zníženie nákladov na dopravu do práce pre všetkých zamestnancov Metronetu, čo by sa v podstate dalo označiť za mierne zvýšenie mzdy. Firmu to však stálo veľa a výsledkom bolo, že sa vedenie rozhodlo vyvŕšiť na Andym za účasť v spore. Zrejme mali pocit, že predchádzajúca bojovnosť medzi pracovníkmi už pominula a môžu si dovoliť podať si ho. Andyho suspendovali s tým, že o tri týždne sa vec prerokuje. RMT zorganizovali hlasovanie o štrajku v prípade, že Andyho prepustia. Drvivá väčšina sa vyjadrila za štrajk. Dátum štrajku bol stanovený na rovnaký deň, ako mali štrajkovať londýnski vodiči autobusov.

Na verejnom zhromaždení v predvečer Andyho odvolacieho konania sa veci pohli ešte ďalej. V preplnenej miestnosti boli aj mnohí veteráni z Workmates, ktorí dali jasne najavo, že ak Andyho prepustia, nebudú čakať na oficiálne dohodnutý termín akcie. Metronet zo všetkého vycúval: najskôr dali Andymu namiesto výpovede jednoročné písomné varovanie, a aj to o deň neskôr úplne stiahli. Andy nepochybuje, že zaúčinkovala široká podpora zamestnancov Metronetu, TfL a externistov – a nespochybniteľná hrozba priamej akcie, ktorá prinútila vedenie stiahnuť sa. Išlo vo veľkej miere o dedičstvo Workmates.

Zhrnutie

Kolektív Workmates vznikol z bojov proti privatizácii, ktoré sa odohrali koncom 90. rokov. Tieto boje napokon nemali vplyv na kroky Lon-

don Underground. Porážka súvisela s rokmi prehier, ktoré trvali od éry Margaret Thatcherovej. V tomto kontexte je ľahké pochopiť, prečo mali toľkí ľudia pocit, že časy organizovaného hnutia pracujúcich, ktorí budú uplatňovať svoju moc na pracovisku, sú jednoducho preč.

Workmates však ukázali, že sa neoslabila naša moc – moc pracujúcich –, ale moc odborov, ktoré sa nevedia prispôsobiť zmenám, ktoré priniesol neoliberalizmus. Príčinou je, že odbory sú založené na predpoklade, že medzi pracujúcimi a šéfmi sa dá dosiahnuť kompromis. Odbory usmerňujú hnev pracujúcich, vďaka čomu ponúkajú šéfom stabilitu na pracovisku. Odbory nás presviedčajú, že keď do nich vstúpime, dosiahnu od vedenia ústupky. Vedeniu zároveň dokazujú, že sú legitímnymi (a zodpovednými) zástupcami pracovnej sily.

Čoraz väčšie využívanie dočasných či agentúrnych pracovníkov zamestnaných na krátkodobé neisté zmluvy však narúša túto rovnováhu, pretože odbory prichádzajú o stabilnú členskú základňu. Keď pracujúcemu vyprší krátkodobá zmluva, odchádza. Mnohí nie sú zamestnaní priamo firmou, pre ktorú pracujú, niektorí sú dokonca formálne „samostatne zárobkovo činné osoby". Šéfovia sú navyše menej naklonení kompromisom, takže výsledky činnosti odborov sú často minimálne. Toto viedlo k výraznému poklesu percenta odborovo organizovaných pracovníkov v Spojenom kráľovstve a väčšine západných krajín.

A ako na to reagujú odbory? Určite nie bojom na pracovisku! Odbory riešia problém ubúdajúcej členskej základne neustálym zlučovaním: NALGO, NUPE a COHSE sa zlúčili do odborového zväzu Unison, AUT a NAFTHE do UCU, TGWU a Amicus do Unite. Pri pohľade na túto písmenkovú polievku sa človeku točí hlava, a ak bude členov naďalej ubúdať, nepochybne môžeme očakávať ďalšie zlučovanie. Zlučovanie pritom orientuje odborovú činnosť ešte viac mimo pracovisko a ešte väčšmi odzbrojuje zmenšujúcu sa členskú základňu. Oficiálne odborové zväzy pritom ešte vždy nemajú nijaký význam pre ľudí, ktorí nepracujú v odvetviach s tradične vysokou mierou organizovanosti v odboroch (napr. maloobchod, stravovanie atď.), ani pre tých, ktorí boli z týchto odvetví outsourcovaní (ako napríklad externisti spomínaní v tejto publikácii).

Ako však ukázali Workmates, tento problém sa týka skôr odborov, nie nás. Dokonale to dokazujú akcie ako „šťací štrajk" alebo ozajstná hrozba

odbormi neschváleného štrajku po Andyho suspendovaní. Pracujúci vedia veľmi dobre bojovať a víťaziť, ale naša moc musí vychádzať zo štruktúr, ktoré sami priamo kontrolujeme. Keď odovzdáme kontrolu oficiálnym odborom, musíme sa riadiť tým, čo hovoria byrokrati a legislatíva upravujúca činnosť odborov, až nakoniec v podstate bojujeme za podmienok stanovených šéfmi. Ak však konáme rýchlo priamo na mieste, kde problém pociťujeme, a nedáme vedeniu čas na prípravu, dokážeme bojovať za podmienok, ktoré si stanovíme sami. A práve vďaka tomu dokážeme zvíťaziť.

To nás privádza k ďalšej otázke: ak sa oficiálne odbory nehodia na tieto účely, čo môžu urobiť bojovní pracujúci? Ako by sa mali postaviť k oficiálnym odborom? Ak vystúpia z odborového zväzu (ak na pracovisku pôsobí len jeden), vo väčšine prípadov to bude znamenať, že sa ocitnú v divočine bez toho, aby mohli využiť niektoré cenné zdroje odborov. A podobne, keby mali radikálni pracujúci čakať na vzostup spontánnej bojovnosti ostatných pracovníkov, asi by čakali dosť dlho, keďže „spontánne“ vyzerajú akcie iba z diaľky – v skutočnosti ich niekto vždy organizuje. Mnohí bojovní pracujúci si veľmi dobre uvedomujú nedostatky odborov a premýšľajú, ako ďalej. Táto otázka je v čase škrtov ešte naliehavejšia.

Aj tu nám skúsenosti kolektívu Workmates ukazujú, akým smerom sa uberať, pretože z nich vidieť, že dokonca aj jeden pracovník, seriózne angažovaný v nezávislom organizovaní sa na pracovisku, dokáže veľa. Keď Andy presadzoval formu organizácie kontrolovanú samotnými pracujúcimi, uvádzal do praxe anarchosyndikalistický prístup k činnosti na pracovisku. Hoci sa kolektív Workmates neoddelil od RMT a nedošlo k vytvoreniu nezávislého odborového zväzu, využil všetky odborové práva (napríklad právo odborových zástupcov na konzultácie s vedením), a zároveň si udržal dostatočnú nezávislosť, takže si nenechal zviazať ruky pracovnoprávnou legislatívou (čo sa prejavilo na jeho ochote a schopnosti zorganizovať efektívnu akciu bez schválenia odborov).

Ako sme však spomenuli vyššie, neznamená to, že Workmates považujeme za vzor organizácie pracujúcich. Kolektív Workmates mal napriek úspechom aj chyby. Najväčším nedostatkom bolo pravdepodobne prílišné spoliehanie sa na malý počet bojovných pracujúcich, pričom významnú rolu vo Workmates zohrával Andy. Predstava, že organizovanie „má

na starosti predák“ – čo je jedno z dedičstiev odborárstva – spôsobuje, že je ťažké dosiahnuť, aby sa kolegovia podelili o množstvo práce súvisiacej s organizovaním a kolektívne kontrolovali boj. Andy spätne hodnotí:

> *„Bolo by lepšie, keby sa mi to podarilo a dokázal som primäť viac ľudí vziať si na seba organizačné úlohy, aby som nemusel neustále robiť všetku robotu, ktorú bežne robia sekretári. Pritom práca sekretára neznamená len robenie zápisu zo stretnutí, varenie čaju a pod. V skutočnosti prostredníctvom nej organizujete ľudí, je to vedúca úloha. Keďže som robil všetky drobné a prípravné práce, svojím spôsobom som bol vždy vo vedúcej pozícii. Myslím, že keby som prišiel na to, ako sa tomu vyhnúť, situácia by bola lepšia.“*

Anarchosyndikalisti nie sú proti existencii istej vedúcej úlohy. Sme proti tomu, aby si túto rolu monopolizovali stále tí istí ľudia, ktorí sa nemusia nikomu zodpovedať, alebo aby sa inštitucionalizovala do podoby odborových postov. V každom boji je niekto, kto je vo vedúcej pozícii tým, že prichádza s nápadmi a presadzuje uskutočnenie nejakých krokov. Závislosť od jednotlivcov však spôsobuje praktické aj politické problémy. Z praktického hľadiska môže viesť k vyhoreniu, keďže kľúčoví aktivisti začnú byť priveľmi vyčerpaní a nevládzu pokračovať, alebo k neutralizácii, keď ich vedenie podplatí alebo prepustí. Z politického hľadiska nemôžeme hovoriť o predobraze slobodnej a na rovnosti založenej spoločnosti, akú chcú vytvoriť anarchosyndikalisti, ani o predobraze samosprávnej bojovnej organizácie, ktorá podľa nás povedie k vytvoreniu takejto spoločnosti.

Neúspech pri rozvíjaní bojovných zručností u nových pracovníkov spôsobil, že Andy, a koniec koncov aj celá nezávislá organizácia na pracovisku, sa ocitli pod veľkým tlakom. Dôležitou a otvorenou otázkou teda je, ako dosiahnuť, aby bolo na pracovisku viac takýchto pracovníkov. Anarchosyndikalisti chcú organizovať boj tak, aby v ňom vznikali noví bojovní pracujúci, ktorí pomôžu alebo úplne nahradia tých existujúcich. To znamená nájsť spôsob, ako sa podeliť o „administratívne“ úlohy súvisiace s organizovaním sa, ako je kopírovanie, telefonovanie/esemeskovanie ľuďom, dohadovanie stretnutí, získavanie spolupracovníkov pre myšlienku priamych akcií atď.

Z dlhodobejšieho hľadiska sa však tento problém dá vyriešiť iba vytvo-

rením trvalej organizačnej štruktúry na pracovisku: pre nás ako anarchosyndikalistov je to revolučný zväz.

Triedny konflikt sa môže na pracovisku vyskytnúť kedykoľvek. Šéf nám vládne a my musíme poslúchať. Tento konflikt však iba zriedka spontánne prechádza do akcie. Vedeniu sa dá efektívne postaviť iba tam, kde existuje nejaká organizácia (či už anarchosyndikalistická alebo iná). Tam, kde organizácia neexistuje, môžu útoky na pracovné podmienky vyvolať hnev, ktorý však pričasto prechádza do dezilúzie. A s každým ďalším útokom vedenia sa táto dezilúzia prehlbuje a vytvára porazeneckú kultúru, pre ktorú sú typické vyjadreniami ako „nič sa nedá robiť".

Preto je cieľom anarchosyndikalistov vybudovať trvalé organizácie na pracoviskách, avšak s jasnou revolučnou perspektívou, pretože všetky organizácie pracujúcich, ktoré principiálne neodmietnu kapitalizmus, pomaly skĺznu do reformizmu a triednej spolupráce. Cieľom revolučného zväzu nie je získať za člena každého zamestnanca, a potom ich zastupovať v rokovaniach s vedením. Ich cieľom je organizovať pracujúcich, prostredníctvom všeobecných zhromaždení zapojiť do boja proti šéfovi všetkých pracovníkov a povzbudzovať pracujúcich, aby sa zastupovali sami, a nie sa nechávali zastupovať niekým iným. Jedným z príkladov takého organizačného modelu v praxi sú Workmates.

Podmienky na rozličných pracoviskách, v rozličných odvetviach a krajinách sa líšia, a odlišné sú aj možnosti organizovať boje. Bez ohľadu na podmienky však bojovnú organizáciu na pracovisku nevytvoria politické skupinky, ktoré sa organizujú mimo neho. Revolučný zväz teda nie je politickou organizáciou ani apolitickým zväzom, ktorý by zaujímali len materiálne ekonomické spory. Revolučný zväz sa neorganizuje iba na pracovisku, ale aj v komunite, v ktorej žijeme (ako napríklad CNT počas štrajku v lodeniciach v Puerto Real v roku 1987[2]). Revolučný zväz sa usiluje o trvalú prítomnosť na pracovisku a organizovanie priamych akcií, ktoré zlepšia život pracujúcich tu a teraz, a zároveň medzi pracujúcimi rozvinú kultúru odporu.

V rámci úsilia vybudovať takúto organizáciu poskytuje Solidarity Fede-

2 O bojoch v Puerto Real v roku 1987 a 2004 si môžeš prečítať v publikácii NBZ *„Úspešný štrajk v lodeniciach v Puerto Real. Anarchosyndikalizmus v praxi".*

ration školenia pre pracujúcich a podporuje tých, ktorí sa chcú organizovať na svojom pracovisku. Podporujeme organizovanie sa pracujúcich bez ohľadu na to, či veria každému slovu našich stanov a či majú stálu prácu v odborovo organizovanom prostredí alebo neisté zamestnanie bez prítomnosti odborovej organizácie. Ak máme vybudovať kultúru odporu v rámci našej triedy, musíme začať od svojich každodenných životov, od miesta, kde žijeme a kde pracujeme. Ako ukazujú skúsenosti kolektívu Workmates, aj jeden radikálny pracovník aktívny na pracovisku môže dokázať veľa.

Využívať odbory, ale nespoliehať sa na ne; poznať právo, no spoliehať sa výlučne na priame akcie, solidaritu a kontrolu boja pracujúcimi. To je základ anarchosyndikalizmu.

Časový prehľad udalostí:

- 1992: London Underground spúšťajú „Company Plan"
- 1998: Ohlásenie projektu verejno-súkromného partnerstva (PPP) a výzva pre firmy k zapojeniu do tendra
- 1998: Začínajú sa všeobecné zhromaždenie Workmates
- 1999: Začína fungovať rada delegátov Workmates
- 2003: Privatizácia pokračuje a dve tretiny pracovníkov údržby tratí prechádza pod súkromné konzorcium Metronet
- 2007: Metronet sa dostáva pod nútenou správou, vláda poskytuje záchranný balíček vo výške 1,7 miliardy libier
- Október 2008: Pokus prepustiť Andyho je odrazený hrozbou štrajku

Nakladateľstvo bod zlomu (NBZ)

NBZ je neziskový vydavateľský projekt zameraný na publikovanie prevažne prekladov textov a filmových dokumentov, ktoré sa zaoberajú hnutím pracujúcich. Funguje ako spolupracujúca skupina Priamej akcie - organizácie, ktorá sa sústreďuje na riešenie problémov na pracovisku a v bydlisku, a na organizovanie solidárnych akcií za práva a požiadavky pracujúcich u nás aj v zahraničí. Od roku 2000 je sekciou Medzinárodnej asociácie pracujúcich (MAP), ktorá v súčasnosti združuje zväzy a skupiny pracujúcich zo 16 krajín sveta.

Výber z vydaných titulov NBZ

(väčšina dostupná zadarmo na webe Priamej akcie):

Graham Purchase „Anarchizmus a ekológia“ (2002)
Zanon – továreň bez šéfov. Maté, hlina a výroba (CD/DVD, 2005)
Úspešný štrajk v lodeniciach v Puerto Real - Anarchosyndikalizmus v praxi (2008)
Zápisky z triednych bojov. Užitočné skúsenosti z praxe malých organizácií a odborových zväzov (2008)
Venezuela: 10 rokov vlády Huga Cháveza (2009)
Priame akcie na pracoviskách. Základné druhy a konkrétne príklady (2009)
Pozor, anarchista! Augustin Souchy (2009)
Anarchosyndikalizmus v praxi: Skúsenosti zo Španielska a Nemecka (2009)
Kapitalizmus, trieda a triedny boj pre (nie úplných) začiatočníkov :) (2012)
Ideš na brigádu? Skúsenosti a tipy, ako so sebou nenechať zametať (2012)
Ako vytvoriť skupinu venujúcu sa problémom na pracovisku a v komunite (2012)
Participatívna spoločnosť alebo libertínsky komunizmus? (2013)

NBZ, P.O. BOX 16, 840 08 Bratislava 48
web: nbz.priamaakcia.sk
e-mail: nbz@priamaakcia.sk









V roku 2011 vydali Solidarity Federation publikáciu, v ktorej zhrnuli skúsenosti svojho člena s organizovaním sa v londýnskom metre.

Koncom 90. rokov presadila vláda plány na outsourcing údržby tratí londýnskeho metra. Na racionalizáciu reagovali pracujúci v jednom depe vytvorením novej skupiny na pracovisku, fungujúcej aj v rámci, aj mimo rámca existujúcich odborov RMT (Rail, Maritime and Transport Union; Železničné, námorné a dopravné odbory). V roku 1999 vznikol a takmer dva roky fungoval kolektív Workmates, ktorému sa podarilo zapojiť do boja kmeňových aj externých pracovníkov.

Táto publikácia opisuje vývoj kolektívu Workmates s dôrazom na jeho úspechy a neúspechy, ako aj radikálne demokratickú metódu organizovania sa a kreatívne formy priamej akcie. Približuje konkrétne spory a nápadité spôsoby boja (kto by napríklad tušil, že existuje aj niečo ako „šťací štrajk“).

Preklad: Nadia Hladká
Korekcie: Michal Tulík
Zdroj: http://www.solfed.org.uk/pamphlets/workmates
Nakladateľstvo bod zlomu (2013), prvé vydanie

Cena: dobrovoľný príspevok
Výrobné náklady: ___________

NAKLADATEĽSTVO BOD ZLOMU